

EINA 11

El voluntariat ambiental a les entitats de custòdia

Redacció: Enric Madrigal, Xarxa de Voluntariat Ambiental de Catalunya; Montse Masó, Xarxa de Custòdia del Territori.

Aquesta eina és una aproximació a la gestió del cicle del voluntariat a les entitats de custòdia. S'hi apunten els passos i els processos per a introduir o millorar la gestió de voluntaris en una entitat. És impossible estandarditzar un mètode únic perquè cada entitat té unes característiques pròpies, tot i així hi ha una metodologia comuna que ajudarà a garantir l'èxit en la incorporació i el manteniment de persones voluntàries a les nostres entitats i projectes. Aquesta, evidentment, s'haurà d'adaptar a les característiques pròpies de cada entitat.

Aquesta eina s'estructura de la següent manera:

- 11.1. El voluntari
- 11.2. La vida del voluntari dins la nostra entitat. El cicle del voluntariat.
- 11.3. Normativa. Drets i deures dels voluntaris i de les entitats.
- 11.4. El valor afegit d'un programa de voluntariat en una entitat de custòdia
- 11.5. Bibliografia

11.1. El voluntari

Un voluntari és una persona que lliurement efectua una acció que comporta un compromís per la millora de l'entorn, de la societat i de la persona en el marc d'una entitat organitzada i sense afany de lucre. En aquest sentit les entitats de custòdia poden acollir voluntaris.

Analitzem en detall aquesta afirmació:

- La persona voluntària no ho fa ni per obligació ni com a prestació social, ni cívica, ni percep una remuneració econòmica, ho fa perquè se sent motivada, perquè està interessada en el treball que realitza i perquè creu que pot aportar coses a l'entitat i als receptors del seu treball voluntari, ja siguin persones, animals, plantes, ecosistemes o paisatges.
- El voluntari té una necessitat de participació i la viu com a una possibilitat de canvi. Creu i defensa, per tant, que les coses poden millorar. Desenvolupa el voluntariat en el marc d'una entitat organitzada. Entén, doncs, que és molt millor no actuar sol, que cal treballar en xarxa per sumar esforços i resultats. Alhora, sent el suport d'una estructura que pot tenir moltes formes i dimensions diferents, que pot canviar i evolucionar en funció de les tasques que desenvolupa i dels recursos humans i materials dels que disposa.

11.1.1. El voluntariat ambiental

Si a aquesta definició de voluntari hi afegim l'adjectiu d'ambiental emmarquem un tipus de voluntariat, aclarint a què es dedica, quina és la seva tasca i quines funcions pot assumir. La Xarxa de Voluntariat Ambiental de Catalunya ho defineix de la manera següent:

El voluntariat ambiental consisteix en la participació lliure, organitzada i altruista en la conservació dels recursos naturals i en la millora de la qualitat ambiental, mitjançant activitats i programes, tant els que tenen una vessant d'acció social sobre el medi pròpiament dita o com els de sensibilització i d'educació ambiental.

A aquesta definició hi podem afegir la motivació, la necessitat de participació i organització, l'objectiu de centrar la tasca en la conservació dels recursos naturals i la millora del medi ambient. Els voluntaris ambientals esdevenen així peces claus en la preservació i conservació del medi.

Els voluntaris són necessaris perquè disposen d'un element molt important: la motivació pel canvi, per l'acció, per la participació, i és des d'aquesta il·lusió que s'impliquen a les entitats. Cal que sapiguem aprofitar aquesta energia per treballar conjuntament, per organitzar-nos i per canalitzar positivament les seves intervencions. Però cal que tenir clar que no són senzillament un recurs que en un moment determinat ens rebaixa el pressupost d'una acció, sinó que **són un potencial creatiu amb idees, propostes i capacitats que poden fer avançar l'entitat cap al seu objectiu**. No són un grup per fer feines pesades, sinó que són persones que se sumen a les potencialitats de l'entitat de què formen part.

La **Xarxa de Voluntariat Ambiental de Catalunya** és una organització de segon nivell que aglutina organitzacions que realitzen programes i actuacions de voluntariat ambiental. La XVAC neix de la necessitat, detectada per un conjunt d'entitats, de dotar d'estructura el moviment del voluntariat ambiental de Catalunya i de consolidar projectes i programes de voluntariat ambiental.

La nostra missió, doncs, és la de dotar al voluntariat ambiental d'una personalitat pròpia i d'una imatge diferenciadora i específica que el faci socialment visible a partir del treball de i amb les organitzacions.

Us animem a posar-vos en contacte amb la XVAC a info@xvac.cat per resoldre qualsevol dubte que tingueu. També us encoratgem a participar i a formar part de la XVAC i d'aquest projecte de promoció del voluntariat ambiental a Catalunya. Més informació a www.xvac.cat.

11.1.2. Diferents tipus de voluntariat

Podem trobar molts espais a on incorporar voluntaris en els nostres projectes, alguns exemples poden ser:

- **Jornades de voluntariat sobre el terreny:** Dintre d'un programa d'actuació podem oferir periòdicament activitats d'un espai reduït de temps per realitzar accions d'intervenció directa en el medi, com poden ser restauració de comunitats vegetals, eliminació d'espècies invasores, manteniment de replantacions realitzades, neteja de platges i del fons marí, gestió d'espais natural, seguiment de la biodiversitat de la flora i fauna,... Aquest tipus de voluntariat pot ser un primer pas per conèixer més les nostres entitats per part del voluntari i després involucrar-se més activament.

- **Camps de treball:** Espais també sobre el terreny, però amb una durada més llarga, on es poden fer projectes d'un abast una mica més profund gràcies a la major disponibilitat de temps i de recursos humans.¹
- **Voluntariat especialitzat:** Requereix coneixements de base en temes ambientals com poden ser ciències ambientals, biologia, geologia, enginyeria forestal, agrònoms... o una llarga experiència professional en algun dels àmbits on actuem. Les necessitats de voluntaris especialitzats a les entitats de custòdia poden ser molt singulars: mediadors, advocats, sociòlegs, etc. Els voluntaris poden participar en accions més concretes i especialitzades. Un exemple de col·laboració pot ser la participació en la redacció d'informes sobre els qualsevol dels impactes dels nostres projectes, o en el cens de ocells, o en la formació d'altres voluntaris, realització d'estudis de flora, fauna, de gestió d'indrets en custòdia, contacte amb propietaris....
- **Voluntariat corporatiu:** Un programa de voluntariat corporatiu té com a finalitat facilitar la mobilització del talent, temps i energia de la plantilla d'una empresa a favor del desenvolupament social i/o ambiental de les comunitats on l'empresa opera. Aquest tipus d'activitats emmarcades en la acció social de l'empresa pot ser un primer camí en un procés de relació més profund entre les empreses i les nostres entitats. Poden ser tant activitats puntuals com convenis de col·laboració més llargs.
- **Tasques de comunicació, administració, etc.:** Es tracta de tasques a desenvolupar a l'oficina i relacionades amb l'activitat del dia a dia de l'entitat. També requereix coneixements bàsics especialitzats en la temàtica a desenvolupar durant el voluntariat.
- **Tasques sense perfil especialitzat:** Tasques necessàries per al funcionament de l'entitat i que no necessiten de coneixements específics, un exemple pot ser l'ordenació d'arxius.

1.1.2. La vida del voluntari dins la nostra entitat. El cicle del voluntariat.

Dins de les nostres entitats de custòdia trobem múltiples persones amb funcions diverses: òrgans de govern, equip directiu, personal tècnic remunerat o voluntari, voluntaris, base social, etc. Cada entitat ha de reflexionar sobre la forma de gestionar aquests col·lectius per poder garantir-ne el bon funcionament.

Els voluntaris moltes vegades fan progressar les nostres entitats, ajudats pel personal tècnic o la junta de l'entitat. El seu caràcter desinteressat, però, fa que de vegades s'infravalori la importància de gestionar correctament aquest col·lectiu, que ben gestionat ajudarà a les persones a aprofitar el seu potencial i a assolir un alt grau de satisfacció personal que donarà una gran empenta a les nostres entitats.

El plantejament d'integrar voluntaris a les nostres entitats no és un aspecte col·lateral, cal el convenciment dels òrgans de govern de l'organització, el suport de l'equip tècnic, professional o voluntari però permanent, i destinar-hi els recursos suficients. Si no es parteix d'aquesta premissa difícilment podrem desenvolupar correctament una bona política i una correcta gestió del voluntariat.

Aquest plantejament parteix de la necessitat d'una visió integral del voluntaris a les nostres entitats. S'ha de treballar des del primer contacte fins a la desvinculació i això només ho podem

¹ La Fundació Escolta Josep Carol i els Minyons Escoltes i Guies Sant Jordi de Catalunya estan especialitzats en organitzar camps de treball i poden ajudar-vos. Podeu contactar amb ells des de: <http://www.custodiaterritori.org/entitats.php>

xarxa de custòdia del territori

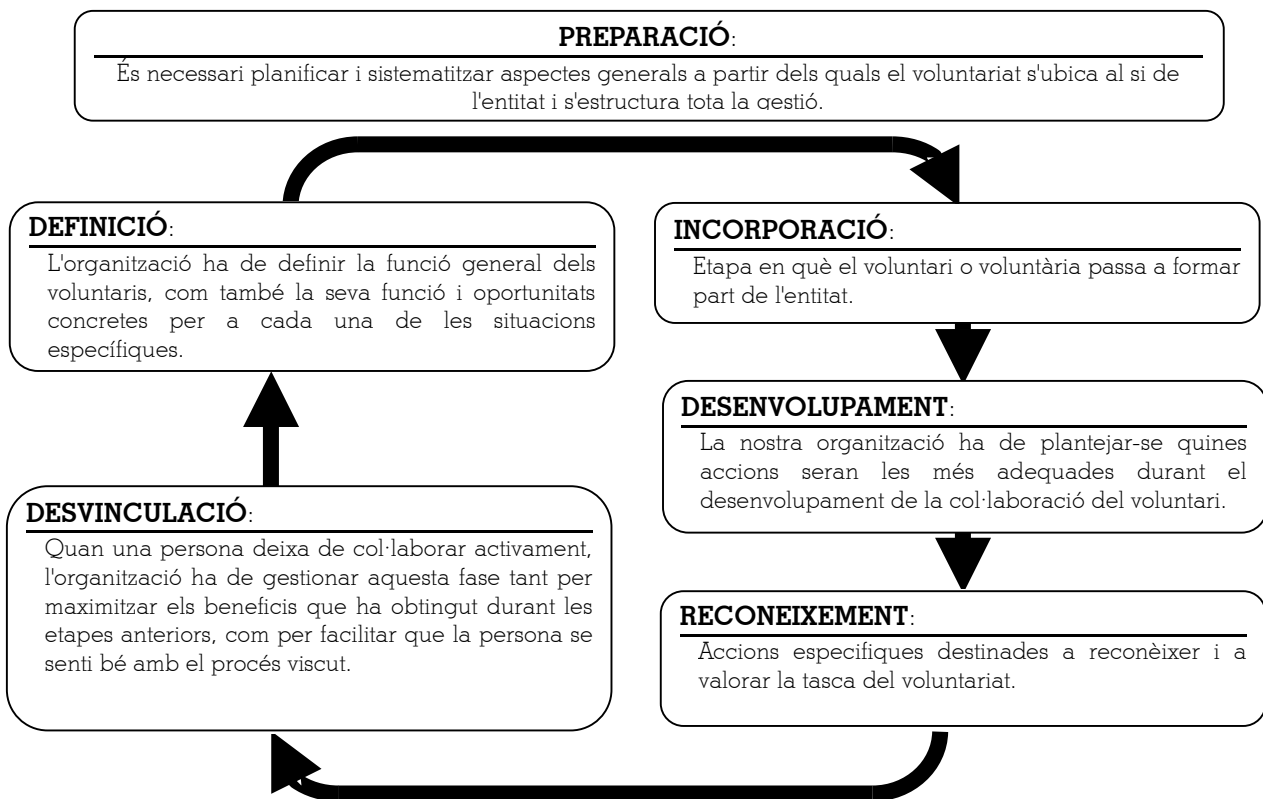
Amb suport regular de: Departament de Medi Ambient i Habitatge-Generalitat de Catalunya · Fundació Territori i Paisatge-Caixa de Catalunya · Universitat de Vic · organitzacions i persones membres de la XCT

fer analitzant de manera detallada el cicle de gestió de voluntariat. La relació entre el voluntari i l'organització es veurà diferent des de cada cantó del procés.

Des del punt de vista del voluntariat, la seva relació amb l'organització consta de quatre etapes:

1. Acostament a l'entitat
2. Moment de la incorporació
3. Període de col·laboració
4. Desvinculació i relació amb l'entitat a posteriori

Des del punt de vista de l'entitat haurem d'afegir alguns moments més en aquest procés. El **cicle de gestió del voluntariat** proporciona un marc que permet una aproximació gràfica i esquemàtica del procés dels voluntaris a les nostres entitats. Aporta una visió global de tot el procés a plantejar en una entitat que vol integrar voluntaris i serveix com a referència pels responsables.



El model del cicle del voluntariat és genèric per a qualsevol entitat. No obstant, el pes de cadascuna de les fases pot variar segons l'organització, la tipologia del voluntariat, les activitats en què participa el voluntariat, etc. És bàsic, doncs, que cada organització adapti el cicle a les seves necessitats, i que l'esforç que dediqui a cadascuna de les fases esmentades no sigui aleatori, sinó que sigui el resultat d'una reflexió i planificació dins l'organització.

11.2.1. La preparació



Abans de plantejar les accions concretes de gestió del voluntariat en cadascuna de les fases del cicle, hi ha una sèrie d'elements previs que s'ha de planificar.

És important recalcar la importància que poden arribar a adquirir els voluntaris a les nostres entitats. Això demana l'existència d'una figura de gestió o coordinació (encara que no sigui de manera exclusiva), ja que els voluntaris necessiten un referent des de bon començament, i durant tota la seva trajectòria a l'entitat.

Aquesta persona, conjuntament amb els òrgans de govern, ha de definir les polítiques de voluntariat que han de ser una ajuda per especificar el plantejament de l'organització en la relació amb aquest col·lectiu, mai una limitació o una restricció burocràtica, i a més, sempre buscant la màxima eficiència per l'entitat i el màxim grau de satisfacció i autonomia dels voluntaris.

És important que el fruit d'aquest procés acabi sent un document que serà utilitzat com a referència a l'hora de gestionar el voluntariat. Ara bé, ha de ser un document flexible, mai no s'ha de considerar un reglament estricte.

11.2.2. La definició



Definició de perfils

Aquest és un punt bàsic en tot el procés. Es tracta de definir les tasques que els voluntaris i les voluntàries duran a terme a l'entitat. En aquesta definició hem de fer constar una descripció detallada de les funcions i responsabilitats, els requisits i les capacitats esperades dels voluntaris, etc. D'aquesta manera definim ja les competències desitjades dels voluntaris tant des del punt de vista tècnic com motivacional.

Captació

Per aconseguir arribar als perfils de voluntaris que necessitem s'han d'analitzar les possibles fonts o canals on poder localitzar-los i planificar possibles accions de captació. La definició dels perfils de voluntari ens ajudarà a simplificar el procés de captació, ja que ens permetrà tenir més clar a on trobar els voluntaris. Cal tenir en compte la realitat social que ens envolta i ser pro-actius en la cerca i selecció dels voluntaris, preguntar-se si el perfil que busquem existeix en el nostre entorn o potser l'hem de modificar una mica, i a on el podem trobar. En molts casos no és suficient esperar que els voluntaris s'aproximin a nosaltres pel simple fet de tenir un projecte interessant. Per tant, és important la manera de comunicar la necessitat de voluntaris de la nostra entitat. Hem de transmetre qui som, què fem, què esperem i què oferim als voluntaris, sempre d'acord amb els valors i la visió de la nostra entitat. Això evitarà crear imatges equivocades de l'entitat, o que se'ns apropin perfils que no estem buscant.

Un cop tenim clar els perfils de voluntaris que busquem (el què comunicarem) cal decidir com ho comunicarem i el canal de captació que utilitzarem. Els mecanismes de captació són molts i molt diversos, La conveniència d'uns o altres dependrà del nombre de voluntaris que vulguem captar,

del pressupost de què disposem, però sobretot, i una vegada més, del perfil de voluntari que busquem. La campanya de captació de voluntaris pot ser més o menys complexa, i pot preveure diferents mesures com: anunciar-ho a la nostra web i/o butlletí, publicar-ho en canals especialitzats (revistes del sector, webs especialitzades...), tramesa de fulletons, aparicions a prems local, cartells, cartes als socis, boca-orella, xerrades i exposicions, anuncis de televisió...

Una possibilitat és treballar conjuntament amb altres entitats i amb canals compartits, com ara punts de voluntariat o similars, gestionats des d'altres institucions o fins i tot des d'altres entitats. A continuació especificuem un llistat de pàgines web que us poden resultar útils en aquest sentit:

- <http://www.custodiaterritori.org/veureNoticia.php?idFamilia=42> (Centre de Recursos/un cop de mà)
- <http://www.gentsolidaria.org/>
- www.xarxanet.org
- www.hacesfalta.org
- www.voluntariado.net/catalan/default.asp
- <http://www.upc.edu/mediambient/vidauniversitaria/voluntariat.html>
- <http://magno.uab.es/fas/voluntariat/forafas.htm>

Selecció i assignació

En aquesta fase convé descobrir tant si la nostra entitat encaixa amb les expectatives del voluntari com si el voluntari encaixa en les nostres. És per això que és important tenir una definició prèvia del voluntariat i del perfil o perfils esperats.

Aquest primer contacte és necessari fer-lo amb una entrevista ja que aquesta ens permetrà presentar la pròpia entitat i la funció del voluntariat, al mateix temps que nosaltres coneixem les motivacions de la persona, les seves aptituds, experiències o altres elements de la seva trajectòria vital,...

Evidentment el procés de selecció acaba amb la incorporació o no del voluntari a l'entitat. Hem de ser prou conscients, però, que ens trobarem amb casos que no s'ajustaran al que estem buscant i haurèm de dir que no. En aquests casos és molt important explicar correctament els motius a la persona candidata. La justificació no ha de ser mai que el voluntari o voluntària no "serveixi", sinó que "la nostra entitat o proposta de voluntariat no s'ajusta a la que el voluntari busca".

11.2.3. Incorporació



La incorporació consisteix en donar la benvinguda al nou col·laborador, fer-li l'acollida i establir el compromís de totes dues parts.

Compromís

Quan una persona s'incorpora a una entitat com a voluntària, s'estableix un compromís de col·laboració. D'una banda, amb aquest compromís totes dues parts es responsabilitzen de complir amb la dedicació i les

tasques pactades i, de l'altra, l'entitat es compromet a oferir al voluntariat tot el suport necessari per a la seva tasca i evolució.

Aquest acord es formalitza mitjançant la **Carta del compromís del voluntari** (vegeu l'apartat 11.3.2 i l'àrea xct –documents dels membres/models de documents-), un document escrit que recull aquest acord i informació addicional com ara els drets i les obligacions de totes dues parts, com a mínim les que estableix la **Llei de voluntariat** (veure apartat 11.3), ja que caldrà tramitar una assegurança obligatòria.

Acollida

En el moment de l'acollida, la nova persona voluntària és rebuda per l'entitat. Poden haver-hi accions específiques especialment programades per a aquest moment, o bé pot desenvolupar-se de manera més informal, però cal tenir en compte que aquest començament de la relació entre totes dues parts pot marcar les vivències posteriors. És en aquest moment que l'entitat ha de presentar la seva activitat, el seu estil, els seus valors i la seva manera de treballar. Durant l'acollida també és positiu que hi hagi una interacció entre l'equip permanent de l'entitat i el voluntari, que s'estendrà al llarg de l'estada del voluntari a l'entitat.

11.2.4. El desenvolupament



És l'etapa de més durada en la relació de la persona voluntària amb l'entitat. De fet, és quan s'esdevé directament la col·laboració voluntària, la que reflecteix la vida del voluntariat a l'entitat.

És per això que en aquesta fase hi ha més àrees d'acció pel que fa a la gestió de voluntariat. Dins d'aquest desenvolupament es detallen diferents accions concretes: organització, formació, comunicació, participació i seguiment.

Organització

Hem de tenir cura de que tot allò que hem planificat anteriorment es dugui a terme i és important fer un seguiment d'aquest procés. Si la tasca que realitza la persona voluntària es realitza fora de l'entitat és important veïllar la forma mitjançant la qual aquesta es relacionarà amb l'entitat.

Formació

Perquè una persona voluntària pugui dur a terme la seva tasca adequadament, estigui ben preparada i s'identifiqui amb l'entitat és important plantejar-se si necessita formació. Els continguts i el grau de formació dependran segons el tipus de tasca que realitzarà el voluntari i altres factors, com pressupost de l'entitat, etc.

Comunicació

El canal principal de comunicació amb la persona voluntària és mitjançant la persona responsable de l'activitat en la qual col·labora o el responsable de voluntariat de l'entitat, així doncs, aquest ha de tenir clar també aquest paper. És important no delegar la funció de responsable en una persona que no conegui en profunditat la nostra organització, ja que ha de poder informar i oferir altres maneres de poder comunicar-se amb l'entitat. També hi ha altres canals com els butlletins, e-mails, portals o el mateix centre d'informació d'interès sobre l'entitat o temes.

Participació

Amb el compromís establert hem de definir de forma clara fins a quin punt pot i vol participar la persona voluntària. Per tal que aquesta participació sigui factible el voluntariat ha de disposar de mecanismes que afavoreixin la seva implicació, i els ha de sentir pròxims i eficaços.

La participació i comunicació amb els voluntaris es dóna en dos àmbits: en l'àmbit institucional i en l'àmbit de desenvolupament de la tasca. És necessari, doncs, definir estratègies i dissenyar mecanismes de participació i comunicació que tractin aquests dos àmbits. La realització de l'assemblea anual, de reunions informatives de l'equip directiu amb els diferents col·lectius, la distribució d'un butlletí informatiu, la creació de comissions per reflexionar sobre temes concrets, etc., permet canalitzar la comunicació i participació dels voluntaris en l'àmbit institucional. En el desenvolupament de la seva tasca el voluntari també ha de tenir oportunitats de participació i creació adequades a les seves possibilitats. Un voluntariat amb tasques totalment dirigides i predefinides no és participatiu.

Per tal que aquests mecanismes tinguin un efecte real que responguin a la manera de fer de la nostra entitat i a un estil determinat de lideratge, determinat per l'equip tècnic i la junta de l'entitat, però impulsat pel responsable de voluntariat.

Seguiment

Aquest és un punt primordial en el procés de gestió del voluntariat. És tracta de seguir l'evolució de les tasques del voluntari o voluntària i de saber com es transformen en la pràctica diària les expectatives i les motivacions presentades a priori. Els voluntaris ens ofereixen un servei molt útil per la nostra entitat i hem de estar atents a qualsevol situació que, per una banda, pugui fer que la seva tasca no es desenvolupi bé i, per l'altra, que hi hagi una falta d'atenció al voluntariat per saber com se senten en la seva activitat a l'entitat, al grup, etc.. Això no vol dir treballar constantment en aquest seguiment, es poden establir un seguit d'accions periòdiques d'avaluació que es poden formalitzar.

11.2.5. El reconeixement



Els voluntaris o les voluntàries són persones que col·laboren a les entitats de manera desinteressada. Així doncs, la seva finalitat no és la compensació per la seva activitat, però sí que agraeixen que l'entitat reconegui la seva tasca. De totes maneres, cal tenir en compte que és bona praxis cobrir les despeses que tenen els voluntaris per a fer les tasques assignades.

Aquest reconeixement es pot posar en pràctica de moltes maneres, i la seva repercussió està estretament vinculada a les motivacions individuals de cada voluntari o voluntària. Tot i que les accions de reconeixement més visibles o formals són les que es basen en aportacions tangibles com ara premis, cartes d'agraïment, certificats, referència a la memòria anual, participació en actes i en formació, etc. També es poden potenciar altres mecanismes informals, no tan visibles però que s'esdevenen en el dia a dia. Aquest tipus de valoració és el que sol agrair més el voluntariat i consisteix en agrair la seva aportació de manera directa, ja que d'aquesta manera se sent més integrat i motivat per l'entitat, la qual cosa afavoreix la fidelització del voluntari.

11.2.6. La desvinculació



L'última etapa del cicle del voluntariat correspon al moment en què el voluntari o la voluntària deixa de col·laborar amb l'entitat. Les organitzacions han de ser conscients que aquest moment encara forma part de la trajectòria del voluntariat i que, consegüentment, tant per a l'entitat com per a la persona que es desvincula és necessari plantejar alguna acció.

Per als voluntaris, el fet que l'entitat continuï interessant-se de la seva situació o que se'ls continuï informant malgrat haver deixat de ser actius, demostra que han format part del projecte més enllà de la tasca concreta que han de dur a terme.

Des del punt de vista de l'entitat, la gestió de la desvinculació pot aportar beneficis addicionals ja que el fet de conèixer els motius que han conduït a aquesta desvinculació pot ajudar a plantejar alternatives per reduir-los. En aquest moment, per exemple, hi podria haver accions per fomentar que els voluntaris que deixen de ser-ho esdevinguin, si més no, socis de l'entitat.

Relació posterior

El voluntari o voluntària pot deixar de col·laborar activament, però això no implica que la seva desvinculació de l'entitat hagi de ser completa. Segons el seu propi funcionament, les entitats han de plantejar-se la possible relació que poden mantenir posteriorment amb aquest col·lectiu, per exemple, enviant butlletins de l'entitat de forma periòdica, enviant felicitacions de nadal, invitacions a actes i activitats que organitzi l'entitat, etc.

11.3. Normativa. Drets i deures dels voluntaris i de les entitats.

La incorporació de voluntaris a les nostres entitats no es pot plantejar de forma accidental. Si volem que la relació entre l'entitat i el voluntariat tingui èxit aquesta ha d'estar ben emmarcada. Hem de definir les obligacions i els drets dels voluntaris, és a dir, el marc de col·laboració entre ells i l'entitat per tal de garantir un bon funcionament, igual que fem amb el personal remunerat.

No hi ha una legislació específica de voluntariat ambiental, però sí podem trobar lleis que regulen aspectes bàsics de la gestió del voluntariat, declaracions i codis que fan referència a les tasques i persones voluntàries, sense especificar-ne la tipologia.

En l'àmbit internacional:

- **Declaració universal del voluntariat (París 149.1990).**
(http://www.xvac.cat/normativa/Declaracion_Univ_Volunt_IAVE.pdf)
- **Recomanació del Consell de Ministres del Consell d'Europa, de juny de 1985 (R85.9).**
(http://www.xvac.cat/normativa/recomendacion_n.pdf)
- **Dictamen del Comitè de les Regions d'Europa (98C 180/1).**
- **Carta europea per als voluntaris**
(http://www.xvac.cat/normativa/Carta_europea_volonteuropa.pdf)

En l'àmbit de l'Estat Espanyol:

- **Llei 6/1996, de 15 de gener, de Voluntariat (Llei Estatal del Voluntariat). BOE 17/01/1996.**
(http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1996/01071)

En l'àmbit català:

- **Carta del Voluntariat de Catalunya, Resolució 98/V de 29 de maig de 1996 del Parlament de Catalunya** (veure apartat 11.3.1)
(<http://www.xvac.cat/normativa/CartadelVoluntariatdeCatalunya.pdf>)
- **Llei d'associacions, 7/1997 de 18 de juny.**
(<http://civil.udg.es/normacivil/cat/Persona/PJ/L7-97.htm>)
- **Llei 4/2008, de 24 d'abril, que introdueix modificacions en el règim jurídic de les associacions i de les fundacions catalanes.**
(<https://www.gencat.net/diari/5123/08114039.htm>)

Prenent com a base aquestes lleis, declaracions i decàlegs d'altres entitats (que ens poden servir de guia), i tenint en compte les característiques pròpies de la nostra organització, és necessari **definir els drets i els deures de les persones que formen part voluntàriament del nostre projecte**. Entenem com a drets aquells aspectes facilitadors de la feina que farà i del fet de ser particip d'una entitat. i com a deures les responsabilitats que haurà d'assumir per desenvolupar la tasca voluntària. En l'apartat 11.3.1 trobareu més detallats els drets i deures de la Carta de Voluntariat de Catalunya.

Tan important com definir els drets i deures és donar-los a conèixer a totes les persones que volen fer-se voluntaris. Cal explicar-los en el moment de fer l'entrevista i la formació inicial, i incorporar-los en el dossier de acollida o d'explicació de l'entitat que donarem als nous, i incorporar-los a la Carta de Compromís del Voluntari (veure apartat 11.3.2).

De la mateixa manera que és imprescindible definir els drets i deures dels voluntaris vers a l'entitat, també ho és **definir els drets i deures de les entitats vers els voluntaris**. Lògicament aquests compromisos aniran lligats als dels voluntaris, per tant, han de ser coherents i conseqüents amb els drets i deures d'aquests. La xct, per exemple, regula els drets i deures dels seus voluntaris a través dels seus estatuts i reglament de règim intern. Podeu consultar els estatuts de la xct a www.custodiaterritori.org/quees_xct.php#estructura .

11.3.1. Carta del Voluntariat de Catalunya

El I Congrés Català del Voluntariat, reunit a Barcelona el 29 d'octubre de 1995, inspirant-se, entre altres, en les recomanacions del Consell d'Europa i del Parlament Europeu sobre Voluntariat, en la Carta Europea per als Voluntaris proposada per Volonteurope i en la Declaració Universal sobre el Voluntariat proclamada al Congrés Mundial per iniciativa de la IAVE, considera:

- Que el voluntariat és una manifestació solidària que es canalitza per mitjà d'entitats sense afany de lucre.
- Que tots els ciutadans tenen dret d'organitzar-se i contribuir, d'acord amb llurs preferències i capacitats, a la tasca que realitza el voluntariat.
- Que el compromís d'actuació que suposa el voluntariat es fonamenta en una decisió lliure i personal motivada per principis de solidaritat i altruisme.



Fundación Biodiversidad

- Que el voluntariat contribueix a un desenvolupament social del nostre entorn i del món, més just, solidari, equilibrat, pacífic i respectuós amb el medi mitjançant la participació dels ciutadans en la vida de les societats.
- Que el voluntariat estimula la responsabilitat social dels ciutadans i contribueix a la resolució de les necessitats socials.
- Que el voluntariat fonamenta la seva acció en els principis d'associació i participació democràtica, respecte a la dignitat, igualtat i llibertat de la persona.

Drets del voluntari

1. Obtenir informació de l'entitat on col·labora, sobre el funcionament, les finalitats i les seves activitats, suport en el desenvolupament de l'acció voluntària i mitjans per poder exercir-la convenientment.
2. Rebre la formació necessària per al desenvolupament de l'activitat.
3. Ser tractat sense cap tipus de discriminació i amb tot respecte a la seva condició i creences.
4. Gaudir d'acreditació suficient com a voluntari/ària davant de tercers i obtenir certificació de la seva participació en els programes.
5. Participar activament en l'elaboració, planificació, execució i avaluació dels programes i activitats on col·labori, amb el reconeixement social de la seva activitat
6. Ser coberts dels riscos derivats de l'activitat que du a terme com a voluntari i dels danys que, involuntàriament, podria causar a tercers per raó de la seva activitat.
7. Rescabalar-se, si ho vol, de les despeses que li pugui ocasionar l'activitat voluntària.
8. Acordar lliurement les condicions de la seva acció voluntària i el compromís de les tasques definides conjuntament, el temps i horari que hi podrà esmerçar i les responsabilitats acceptades per cadascú.

Deures del voluntari

1. Cooperar en la consecució dels objectius del programa on participi per al compliment dels compromisos adquirits dins de l'organització.
2. Realitzar l'activitat a què s'ha compromès amb responsabilitat, bona fe i gratuïtat, donant suport de manera activa a la seva entitat i respectant les normes internes de funcionament.
3. Observar les mesures de seguretat i higiene reglamentades i aquelles que siguin adoptades per l'entitat.
4. Rebutjar qualsevol contraprestació econòmica o material que li pugui ser oferta pel beneficiari o per tercers en virtut de la seva actuació.
5. Mantenir la confidencialitat, sense perjudici dels drets de la persona, de les informacions rebudes i conegudes en el desenvolupament de la seva activitat, tant respecte dels beneficiaris com de l'entitat.
6. En cas de renúncia, notificar-la amb antelació o continuar l'activitat fins que puguin adoptar-se les mesures necessàries per evitar perjudicis greus al servei.

11.3.2. Carta del compromís del voluntari

Aquesta carta és un contracte entre l'entitat i la persona voluntària i en la qual ha de constar que el voluntari realitzarà una feina no remunerada i els drets i deures que té. És una garantia que no hi ha relació contractual entre l'entitat i el voluntari. En funció de cada entitat pot ser més o menys

detallada. Per exemple, hi podem incloure una relació de feina, els horaris, el compromís de complir el codi ètic de l'entitat, etc. En tot cas, ha de servir a l'entitat per salvaguardar-nos de possibles reclamacions laborals. I, a la vegada, serveix al voluntari com a reconeixement de la seva pertinença a una entitat. A l'Àrea xct de l'espai web de la xct www.custodiaterritori.org poder trobar alguns models de carta de compromís del voluntari. A internet també se'n poden trobar:

- <http://barcelona.icvolunteers.org/index.php?what=about&id=52>

11.3.3. Responsabilitat civil i assegurances

L'article 6 de la Llei 6/1996 del 15 de gener (Llei Estatal de Voluntariat) estableix que els voluntaris tenen dret a "ser assegurats contra els riscos d'accident i malalties derivades directament de l'exercici de l'activitat voluntària, amb les característiques i pels capitals assegurats que s'estableix regularment". L'article 10 de la mateixa llei parla de la responsabilitat extracontractual davant de tercers i estableix que les entitats han de respondre davant de tercers pels danys i perjudicis que puguin haver causat els voluntaris que participin en els seus projectes o com a conseqüència de l'organització d'actuacions de voluntariat.

A Catalunya, per manca de legislació autonòmica de voluntariat, la llei estatal és el referent pel que fa a la responsabilitat d'assegurar les persones voluntàries. Així doncs, tant en la llei estatal com en la resolució del Parlament de Catalunya, cal que les entitats tinguin una assegurança d'accidents i una de malaltia per als voluntaris derivades de la seva tasca com a voluntaris, però no queden clars els termes en què s'han de contractar aquestes assegurances. També és convenient que se'n tingui una de responsabilitat civil, ja que en darrer terme l'entitat s'ha de fer responsable del perjudici a tercers.

Davant aquest fet, se'ns plantegen diferents qüestions:

1. Hem de contractar una assegurança nominativa on figurin tots els voluntaris amb noms i cognoms o en podem contractar una de genèrica que cobreixi un determinat nombre de voluntaris per tal d'evitar-nos la gestió d'altres i baixes, atès que els canvis són sovint una constant.

El que és més recomanable, tot i les dificultats, és la primera opció, ja que aquesta ens evitarà problemes en casos d'accidents greus, en què la companyia pugui evitar el pagament de la indemnització al·legant, per exemple, que la persona que ha patit l'accident no estava inclosa a la pòlissa perquè no tenia una acreditació expressa expedida per la nostra entitat. Així doncs, és recomanable tenir tots els voluntaris assegurats de forma nominal i buscar fórmules àgils i senzilles per mantenir la llista actualitzada. Avui en dia les noves tecnologies ens ho posen fàcil. Quan tinguem un acte on han de participar un nombre molt elevat de voluntaris que majoritàriament siguin eventuals podrem fer una ampliació de la nostra assegurança o pactar una altra fórmula amb l'asseguradora que ens faciliti les gestions.

2. La quantia de les indemnitzacions o riscos que cobreixen les pòlisses:

En el cas de l'assegurança per malaltia i despeses de metges, només caldrà que cobreixi les despeses necessàries fins que pugui ser atès per la Seguretat Social, ja que si pretenem que la cobertura sigui superior el cost pot suposar una càrrega considerable.

En el cas de l'assegurança d'accidents, les companyies ja tenen establertes les valoracions estàndards per minusvalies derivades de sinistres, per la qual cosa caldrà que fixem el límit econòmic de la pòlissa per sobre d'aquest estàndard per tal de poder-ho cobrir.

Determinar l'assegurança per responsabilitat civil és bastant més complicat, ja que aquesta ha de cobrir els danys ocasionats a tercers i aquests són molt difícils de preveure. Caldrà doncs que l'import de la cobertura estigui relacionat amb el risc potencial de les nostres activitats.

El cost de l'assegurança pot reduir-se amb una franquícia. La franquícia d'una assegurança és la quantitat màxima per sota de la qual l'assegurança no ens cobreix. D'aquesta manera, la companyia s'estalvia haver d'indemnitzar molts casos de petites quantitats que podem assumir des de l'entitat però sí que ens donarà cobertura en casos en què les quantitats econòmiques siguin importants.

Hi ha entitats que ofereixen marcs contractuals d'assegurances i serveis agrupats d'assegurances per a voluntaris. També ofereixen la possibilitat de contractar una assegurança temporal quan s'incorpora un voluntari a l'entitat. Aquest tipus d'entitats ens poden facilitar la gestió, ja que pot costar trobar asseguradores que ens permetin d'una manera àgil tenir la flexibilitat que requerim a l'hora de gestionar les assegurances del voluntariat. Exemples d'aquestes entitats són Fundació l'Esplai (<http://www.esplai.org>) i la Fundació Pere Tarrés (<http://www.peretarres.org/assegurances/voluntariat.html>).

11.4. El valor afegit d'un programa de voluntariat en una entitat de custòdia

La participació dels voluntaris en un projecte de custòdia pot enfortir-lo més enllà de l'actuació sobre el medi, com en la comunicació, el suport social, el finançament o el desenvolupament de noves potencialitats.

La custòdia ofereix moltes possibilitats per al voluntariat. La pròpia filosofia de la custòdia intenta generar la responsabilitat voluntària de propietaris i usuaris del territori en la seva conservació i en l'ús responsable dels seus recursos. En aquest sentit, el voluntariat, és una eina bàsica per a la implicació dels usuaris del territori en la seva conservació. A més, el voluntariat pot ser molt útil per a les entitats per desenvolupar els seus objectius, no només de conservació, sinó de difusió i comunicació, i participació, de la societat dels seus valors. Això cada vegada es valora més, per exemple, en les convocatòries d'ajuts i en la imatge de l'entitat.

El voluntariat pot ser, doncs, un element bàsic per a la gestió dels nostres acords de custòdia ja que garanteix la participació de les persones en les estratègies de conservació del medi natural. Cal definir, però, una bona estratègia i quina mena de perfils ens interessin, i quins podem assumir.

Moltes entitats de custòdia són totalment voluntàries, és a dir, estant promogudes per a voluntaris. Hem de diferenciar, però, el fet de ser una entitat voluntària a tenir voluntariat a l'entitat. És a dir, una entitat pot ser voluntària en el seu nucli actiu i emprenedor, però també comptar amb programes de voluntariat per a realitzar certes tasques. Evidentment, uns i altres voluntaris tenen perfils diferents. En aquesta eina ens hem referit específicament al voluntariat que pot tenir una entitat, sigui aquesta voluntària o professionalitzada.

A continuació us detallem algunes opcions de voluntariat en custòdia, però cal tenir en compte que cada entitat pot tenir unes necessitats o conjuntura específica, i per tant podrà adaptar aquestes fórmules o inventar-ne de noves, igualment vàlides.

11.4.1. Comunicació

En l'àmbit de la comunicació, la participació dels voluntaris pot contribuir a donar conèixer el projecte de custòdia de boca a orela dels voluntaris. Aquesta modalitat de difusió és poc massiva però de gran qualitat ja que no hi ha comunicació més engrescadora i vivencial que aquella que fan les persones directament implicades en un projecte. A més, si el material de difusió del nostre projecte de custòdia conté crides a la participació, adquireix més força comunicativa i motiva als voluntaris a implicar-s'hi també en la seva difusió.

Una forma de comunicació singular en la custòdia del territori és el contacte amb els propietaris. A Catalunya s'ha experimentat poc amb els programes de contacte amb propietaris (vegeu EINA 4), però aquesta és una oportunitat molt interessant a desenvolupar per a voluntaris d'entitats de custòdia.

11.4.2. Suport Social

El voluntariat obre possibilitats per a ampliar el suport social als projectes de custòdia. Un major coneixement de les àrees naturals a on treballen les entitats de custòdia per part de la població, i especialment dels sectors que s'hi han implicat personalment, afavoreix la creació de xarxes de persones que poden col·laborar en actuacions futures de gestió i conservació, sigui puntual o permanentment. També facilitarà un major suport popular en casos de necessitat de mobilització enfront a amenaces a la conservació d'aquests espais. A més, el voluntariat contribueix a reforçar la base social de l'entitat. En alguns països aquest suport esdevé molt potent, com per exemple la British Trust for Conservation Volunteers (www.btcv.org.uk) o The National Trust (<http://www.nationaltrust.org.uk/main/w-trust/w-volunteering.htm>). Per més informació sobre voluntariat en entitats de custòdia internacionals podeu veure: http://www.xarxanet.org/xarxanet/capsulesDetall.xarxanet?xnt_locale=ca&xnt_portal=6&cap_capsulaId=10900

11.4.3. Finançament

Un altre aspecte important a tenir en compte és la possibilitat d'accedir a fonts de finançament suplementàries per als projectes de custòdia. Cada vegada més subvencions tenen en compte com a aspecte positiu els projectes que inclouen el voluntariat com a via de participació ciutadana.

11.4.4. Noves potencialitats

Però més enllà de l'ampliació del coneixement i el suport social o econòmic que els programes de voluntariat poden aportar, cal cercar aquelles noves potencialitats qualitatives que poden enriquir els projectes de custòdia que compten amb l'actiu dels voluntaris. En primer lloc, si l'actuació de voluntaris està oberta a la participació no només d'individus sinó també d'entitats socials que ja compten amb voluntaris, contribuirem a enfortir el teixit associatiu reforçant els vincles entre associacions socials i ambientals. Si les entitats socials participants són de joves o infants, s'obre la possibilitat de desenvolupar programes d'educació ambiental entorn el projecte de custòdia; si són entitats de suport a discapacitats tenim l'oportunitat de treballar la problemàtica d'accés al medi d'aquests col·lectius, o oferir noves vies d'inserció laboral, etc. Un exemple remarcable pel seu plantejament és *Herederos de la Tierra*, un programa de voluntariat i educació de joves als pobles amb iniciatives de custòdia (<http://www.resnatur.org.co/Áreas-de-Trabajo/programa-herederos-as-del-planeta>). Cada tipus d'entitat permetrà desenvolupar diferents línies de treball innovadores que sovint no són el camp principal d'actuació de les entitats naturalistes i conservacionistes.

Finalment, la presència de voluntaris pot aportar beneficis per a les poblacions rurals de l'entorn dels projectes de custòdia, amb l'augment de visites al comerç, els indrets turístics i, en general,

amb la contribució a una major vida dels pobles. Un exemple d'aquest tipus és la iniciativa del GOB Menorca: Acord de Pràctiques Agràries Sostenibles, una iniciativa que pretén fomentar sistemes de gestió agrària que puguin apropar els objectius de viabilitat econòmica amb la preservació dels valors ambientals més destacats. En l'acord, el GOB es compromet a col·laborar en la promoció de la finca davant altres agents, públics o privats, a fi de conduir ajuts directes o vies de comercialització en benefici de la finca. A més, fomentar el voluntariat en custòdia agrària, organitzant jornades per realitzar actuacions de gestió i conservació a finques de ramaderia extensiva que tenen un acord d'aquest tipus. Podeu trobar més informació a : <http://www.gobmenorca.com/campanyes/custer>.

11.4.5. Enriquiment dels voluntaris

Cal també assenyalar el valor afegit que un projecte de custòdia pot aportar als voluntaris. Les activitats de voluntariat en entorns naturals constitueixen una oferta atractiva en contrast amb les activitats de visita més passiva, perquè promouen l'establiment de vincles més forts amb el medi a través de la participació en projectes reals i de qualitat. Així, les entitats de custòdia poden oferir als voluntaris un entorn de treball associatiu viu. Finalment, els voluntaris tindran l'oportunitat d'entrar en contacte amb els agents vius del territori, com els pagesos i ramaders, les administracions o els propietaris, i per tant conèixer de forma més aprofundida la realitat social que hi ha darrera dels espais naturals, més enllà del coneixement sovint extern que es pugui tenir des d'entitats ambientals i del territori més urbanes.

11.4.6. On podem incorporar voluntaris en les tasques d'una entitat de custòdia?

Les entitats de custòdia fan moltes activitats diferents per a aconseguir els seus objectius de custòdia. Tot i que moltes entitats de custòdia ja preveuen **l'organització d'activitats de voluntariat ambiental**, sobretot per a realitzar actuacions de restauració i manteniment de valors de les finques en custòdia, els voluntaris poden participar d'altres activitats de l'entitat. Alguns exemples poden ser els següents, tot i que, evidentment, cada entitat ha de trobar els seus espais de participació pel voluntariat:

- **Programes de contacte amb els propietaris:** Com ja hem anomenat a l'apartat 11.4.1., els programes de contacte amb els propietaris és un camp molt nou a Catalunya encara, però amb un gran potencial. L'entitat podria incorporar voluntaris encarregats de, mitjançant el material informatiu de l'entitat, visitar (tant la primera vegada com per fer-ne el seguiment) els propietaris de zones d'especial interès d'actuació per a l'entitat. És una bona manera de fer els primers contactes amb els propietaris i de difondre la custòdia del territori sense la necessitat d'esmerçar grans recursos. Alhora, pot ser una feina molt gratificant pel voluntari, que pot veure que aquells contactes que va fer s'han consolidat amb acords.
- **Planificació, restauració i gestió dels indrets en custòdia de l'entitat:** Voluntaris especialitzats (amb coneixements tècnics) ens poden ajudar a fer la planificació per a la gestió dels espais on haguem aconseguit un acord de custòdia, i també en les actuacions de gestió, restauració i manteniment d'hàbitats i paisatges.
- **Activitats d'educació i sensibilització ambiental:** Els voluntaris ens poden ajudar tant en dissenyar les activitats com a dur-les a terme.
- **Realitzar estudis:** També realitzats per voluntaris especialitzats, per identificar les zones de major valors, cultural o paisatgístic, on és prioritari l'actuació de l'entitat.

11.4.7. La xct i el voluntariat

La Xarxa de Custòdia del Territori preveu impulsar el voluntariat en la custòdia del territori mitjançant diferents instruments:

A l'espai de la xct (www.custodiaterritori.org), al menú desplegable de recursos per a la custòdia trobareu l'apartat **un cop de mà**, un espai obert a totes les persones, entitats i institucions de la Xarxa de Custòdia del Territori que vulguin fer les seves ofertes i demandes de voluntaris, professionals, estudiants en pràctiques, aliances, projectes conjunts, etc. A més, en el butlletí mensual *Custòdia de 30 en 30* es fa difusió dels anuncis publicats en aquest espai. Per a més informació us podeu adreçar a nvila@custodiaterritori.org.

El **II Pla Director 2007-2011 de la Xarxa de Custòdia del Territori** preveu la iniciativa 27. *CDF4. Programa de voluntariat i participació ciutadana a les entitats de custòdia*, que planteja posar en marxa un Programa conjunt anual de voluntariat a les entitats de custòdia membres de la xct, que inclouria activitats de voluntariat en format divers, de llarga, mitjana i curta durada, en èpoques de l'any i dies de la setmana diferents, i per a voluntaris d'especialització i edat variada. A més, la xct també elabora, el 2008, el **Pla de participació per a la implicació ciutadana en la Xarxa de Custòdia del Territori**, una eina per al desenvolupament de la participació ciutadana en la custòdia del territori.

11.5. Bibliografia:

- VILÀ, Antoni i TORRALBA, Francesc: *Perspectives de l'acció voluntària*. Col·lecció animació sociocultural, 19. edicions Pleniluni, Barcelona 1999
- FERRAND-BECHMANN, Dan: *Voluntariat i solidaritat*. Col·lecció animació sociocultural, 13. edicions Pleniluni, Barcelona 1995
- VELLOSO DE SANTIESTEBAN, Agustín, *Guía crítica del voluntariado*, Espasa Práctico, Madrid 1999
- DOMINGO MORATALLA, Agustín, *Ética y voluntariado*, PPC ed., Madrid 1997
- TRACY DANIEL CONNORS, ed. : *Manual de les organitzacions no lucratives I*. Col·lecció animació sociocultural, 14. edicions Pleniluni, Barcelona 1998 (planificació estratègica) (gestió del voluntariat)
- TRACY DANIEL CONNORS, ed. : *Manual de les organitzacions no lucratives II*. Col·lecció animació sociocultural, 14. edicions Pleniluni, Barcelona 1999 (captació de fons i organització econòmica)
- CHACON, F. VECINA, M.L. (2002) *Gestión del voluntariado*. Madrid: Editorial Síntesis.
- OBSERVATORI DEL TERCER SECTOR (2007). *Bones pràctiques en la gestió del voluntariat*. Barcelona: Fundació La Caixa
- CASTRO, R. DE (2001). *Voluntariado ambiental, claves para la acción proambiental comunitaria*. Illes Balears: Di7 edició.
- CASTRO, R. DE (2003). *Voluntariado Ambiental. Experiencias en España, Europa y América*. En Castro, R. de (coord.). *Voluntariado ambiental. Participación y conservación del medio ambiente*. Sevilla: Consejería de Medio Ambiente.
- IGLÉSIAS, Maria. *Captació, seguiment, motivació i avaluació del treball voluntari*. Sessió monogràfica, el voluntariat. Centre d'Estudis de l'Esplai. Suport Associatiu. Fundació Catalana de l'Esplai. 2000.
- Curs d'iniciació al voluntariat*. Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social, Institut Català del Voluntariat, Barcelona, 1994.
- Legislación sobre voluntariado*, Biblioteca de textos legales, Tecnos, Madrid 2001